

жені роботодавцем виконувати функції з управління майном або наділені правом прийняття (звільнення) на роботу.

Однак вищевказана норма потребує уточнення, оскільки не вказується порядок визначення уповноваженого представника роботодавця, ним може виступати як керівник підприємства, так і інша особа визначена вищим органом управління або спеціальна комісія уповноваженої власником на ведення колективних переговорів та укладання колективного договору.

Виходячи з вищезазначеного аналізу, вважаємо за доцільне право на ведення колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод з боку роботодавця закріпити безпосередньо за самими роботодавцями чи їх представниками визначеними вищим органом управління. Також, доцільно було б визначити затвердження колективного договору вищим органом управління підприємства.

Римар І. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРАВОВЕ ВИЗНАЧЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ОСНОВНОЇ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

На сьогоднішній день, правове визначення трудового договору міститься у частині першій ст.21 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої встановлено, що трудовий договір це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Розробники проекту Трудового кодексу України намагались більш чітко сформулювати визначення поняття трудового договору, яке передбачено частиною 1 ст.39 проекту Трудового кодексу України яким визначено, що трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою, з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку, під керівництвом та контролем роботодавця, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату.

Проте і дане визначення трудового договору, на нашу думку, не є ідеальним та потребує внесення доповнень та уточнень, зокрема, не зовсім коректно сформульовано зобов'язання працівника «особисто виконувати роботу (трудова функція), визначену цією угодою». Зазначення у дужках (трудова функція) є невдалою, оскільки тоді ми повинні розуміти як синоніми роботу і трудову функцію. Вважаємо краще викласти дане зобов'язання як «виконання визначеної даною угодою трудової функції».

Водночас, Чанишева Г.І. зауважила щодо недосконалого тлумачення трудового договору закріпленого в проєкті Трудового кодексу України та зазначила, що у ст.39 йдеться про виконання роботи працівником з додержанням трудового законодавства, колективних договорів і угод, правил внутрішнього трудового розпорядку. На її думку, посилання на трудове законодавство, колективні договори і угоди у даному випадку є зайвими, оскільки відмітною рисою трудового договору є зобов'язання працівника виконувати роботу з додержанням правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо робота виконується в організації. До того ж перелік нормативно-правових актів, які повинен дотримуватись працівник, у ст. 39 дається не повний, враховуючи зміст ст.12 «Акти трудового законодавства» та ст.13 «Нормативні акти роботодавця».

Слушним є зауваження Болотіної Н. В. стосовно того, що чимало науковців при розгляді питання про поняття трудового договору обмежуються його законодавчим визначенням. Для розкриття поняття трудового договору необхідно врахувати не тільки його визначення, а його функції, значення, тобто соціально-економічну і правову роль, а тому в науці трудового права трудовий договір розглядається у декількох значеннях.

Наприклад, викладачі львівської школи трудового права розглядають трудовий договір як: основний інститут у системі трудового права; підставу виникнення трудових правовідносин; форму залучення до праці; угоду про працю між роботодавцем і найманим працівником.

Досить уваги приділяється і російськими вченими щодо визначення поняття трудового договору. Так, О. В. Смирнов розглядає поняття трудового договору у трьох взаємозалежних аспектах: по-перше, як форму реалізації прав громадян на працю; по-друге, як підставу виникнення ті існування трудового правовідношення; по-третє, як інститут трудового права, що об'єднує норми, які регулюють прийняття роботу, їх переведення та звільнення.

К. Н. Гусов та В. М. Толкунова визначають трудовий договір: 1) угоду про працю як працівника; 2) юридичного факту, який є підставою виникнення та форми існування трудового правовідношення; 3) інституту трудового права.

Таким чином, підсумовуючи, можливо зробити висновок, що матеріал накопичений у науці та практиці трудового права є достатнім для визначення сутності та поняття трудового договору.

Зі свого боку вважаю, що в сучасній науці трудового права доцільно позбутися багатозначності в трактуванні змісту словосполучення «трудо-вий договір», використовуючи цей термін виключно для характеристики юридичного факту виникнення договірних зобов'язань, який породжує суспільно-правові відносини на ринку праці.

Мартинюк В. Д.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Розвиток суспільства в Україні потребує нового підходу до професійної підготовки та розвитку професійних якостей працівників. Значні зміни в організації виробництва, технічний та економічний прогрес, власне трансформації українського суспільства викликають знецінення певних професійних знань та необхідність постійного оновлення та вдосконалення професійної підготовки. Саме тому одним із принципів державної політики у сфері професійного навчання є безперервність процесу професійного розвитку працівників. Принцип безперервності навчання дає можливість постійно поглиблювати загальноосвітню та фахову підготовку, досягати цілісності та наступності професійних знань. Для забезпечення реалізації права на безперервний розвиток працівника протягом усього його життя в Україні побудована система професійного навчання. Доступ до ресурсів системи можливий при досягненні будь-якого віку та за будь-яких обставин, що дає можливість підтримувати конкурентоздатність та високу кваліфікацію працівників на ринку праці.

Аналіз системи професійного навчання дає можливість визначити її як складний багаторівневий комплекс, який охоплює значну кількість нерівнозначних структур. Вона має свою власну внутрішню будову, що складається з елементів, логічно та послідовно поєднаних між собою.

Якщо розглядати професійне навчання як окремих інститут трудового права України, то його систему будуть складати правові норми, що регулюють суспільні відносини у сфері реалізації права особи на професійне навчання. Ці норми мають власний ієрархічний та логічний зв'язок та поєднуються у відносно відокремлені блоки, що регулюють однорідні групи суспільних відносин у сфері професійного навчання працівників.

З іншого боку, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012р., професійне навчання визначається як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає пер-